

Cámara de Representantes

XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 186 de 2015

S/C y Carpeta Nº 361 de 2015

Comisión de Legislación del Trabajo

SINDICATO MÉDICO DEL URUGUAY (SMU)

FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA BEBIDA (FOEB)

FEDERACIÓN OBRERA DE LA CARNE Y AFINES (FOICA)

TRABAJADORES DE LA EMPRESA TERMINALES GRANELERAS URUGUAYAS DEL PUERTO DE FRAY BENTOS

Se solicita al Poder Ejecutivo la remisión de la correspondiente iniciativa para la concesión de un seguro por desempleo especial

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 11 de agosto de 2015

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Óscar Andrade.

Miembros: Señores Representantes Fernando Amado, Wilson Ezquerra, Benjamin Irazabal, Daniel Placeres y Luis Puig.

Delegado de Sector: Señor Representante Pablo D. Abdala.

Asisten: Señores Representantes Cecilia Bottino, Constante Mendiondo y Nicolás Olivera.

Invitados: Por el Sindicato Médico del Uruguay (SMU), doctor Alfredo Toledo, Vicepresidente; doctor Alejandro Cuesta, Secretario Médico; doctor Gustavo Grecco, Encargado de la Unidad de Negociación; señor Gastón Pérgola, Encargado de Comunicación, y economista Luis Lazarov, asesor del SMU

Por la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida (FOEB), señores Roque Apeseche, Fernando Ferreira, Enzo Guerra, Lucas Ornisich, Nelson Reigsin y Ernest Zelko.

Por la Federación Obrera de la Carne y Afines (FOICA) y por el Sindicato de Trabajadores del Frigorífico Carrasco (Minerva Foods), señores Esteban Barquin, Martín Cardozo, Fernando Manera, Johao Perera y Esteban Raguso.

Secretario: Señor Roberto Juri.

Prosecretario: Señor Francisco J. Ortiz.

═════II═════

SEÑOR PRESIDENTE (Óscar Andrade).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a una delegación del Sindicato Médico del Uruguay, integrada por el doctor Alfredo Toledo, Vicepresidente; por el doctor Alejandro Cuesta, secretario médico; por el doctor Gustavo Grecco, encargado de la Unidad de Negociación; por el economista Luis Lazarov, asesor, y por señor Gastón Pérgola, encargado de comunicación.

SEÑOR TOLEDO (Alfredo).- Nuestra intención es ponerlos al tanto de cuál es la situación que está viviendo el Sindicato Médico del Uruguay en las diferentes posiciones que se están tomando, tanto en el Consejo de Salarios privado como en el público y en la negociación que se está llevando a cabo concretamente a nivel público con ASSE.

Son dos temas diferentes pero que tienen algunas vertientes similares. En los dos lados nos hemos encontrado con que el diálogo está cerrado; con que no tenemos diálogo, y en el sector público no tenemos ni siquiera un dato de por dónde va a circular la propuesta de presupuesto de ASSE que se va a elevar en pocos días más al Parlamento.

Hemos presentado documentos, aunque no hemos contado con alguna documentación; las conversaciones han sido varias. No es un tema de ansiedad. El Sindicato Médico, por diferentes circunstancias -como el año pasado que tuvo la Convención Médica-, ha trabajado durante mucho tiempo pensando, precisamente, en este cambio de Gobierno y en la situación de los aportes que podía hacer el sindicato.

Por lo tanto, tenemos un camino recorrido y eso fue lo que quisimos poner a disposición de las autoridades, en este caso de ASSE, pero no hemos tenido respuesta. En tal sentido, estamos totalmente desguarnecidos y sin saber para dónde ir.

En el sector privado -al igual que todos-, recibimos las pautas correspondientes y hay que dejar en claro que entendimos que estábamos en un ámbito de negociación, el de los consejos de salarios -consejos tripartitos-, donde uno se sienta a conversar, dialogar y negociar. En ese sentido fue que, al recibir las pautas -los compañeros de la Unidad Negociadora van a entrar en mucho más detalle, pero es importante dejar en claro que trabajamos sobre esas pautas-, no quisimos inventar otra cosa. Dijimos que si estas eran las pautas del Gobierno, trabajaríamos sobre ellas, en un ámbito de negociación -como el que estamos sentados- y de diálogo. Ustedes van a ver que se trabajó sobre esas pautas y se presentó un trabajo de contrapropuesta para conversar, porque entendíamos que en un ambiente abierto había que hacer concesiones de una parte y otra. Eso era lo importante que quería destacar. Nosotros no fuimos con otro planteo distinto ni cambiamos las pautas. Trabajamos sobre lo que el Gobierno puso arriba de la mesa, ya que nos parecía que era -esa es una visión personal que tuvo el Sindicato Médico- el camino que podía encontrar más rápidamente las soluciones y un diálogo más fructífero, en lugar de empezar de cero y tirar todo por la borda. Esas son las dos situaciones en términos generales.

No sé si el secretario quiere agregar algo o si los integrantes de la Unidad de Negociación empiezan a desmenuzar los temas para que ustedes los comprendan.

SEÑOR GRECCO (Gustavo).- Como dice el doctor Toledo el Sindicato Médico en esta instancia tiene una profunda preocupación por lo que es la negociación colectiva, tanto en el ámbito público como en el privado. La preocupación en el ámbito público pasa fundamentalmente por un problema de comunicación y diálogo con las autoridades, en particular, de ASSE. Venimos de una larga tradición de diálogo con la institución, a través

de lo que han sido durante cinco años unidades de negociación colectiva claramente identificadas y con fluido intercambio técnico, aunque no siempre con acuerdos, en las que se trabajaron las distintas pautas y elementos en lo que al rol del Sindicato Médico corresponde y que pasan por la gestión de ASSE. Estamos hablando de todo lo que es cargos, diseños, reformas de mercado de trabajo, necesidades asistenciales, planteos concretos.

En cuanto a los planteos que hemos hecho a la institución recogemos los elementos de la Convención Médica Nacional que apuntan a una medicina de calidad, y hay mucho trabajo acumulado y mucho aporte de información. Tenemos la visión de los miles de colegas que trabajan en ASSE, que tienen expectativas ciertas y reales de continuar un proceso de cambio y de mejora de lo que es hoy la calidad de la asistencia que la institución brinda a su millón doscientos usuarios, lo que para nosotros es fundamental. Estamos hablando de un gran porcentaje de los usuarios del sistema de salud, cercano al 50%, que es el piso, es decir, la referencia para todo el sistema. Paradójicamente, venimos en un proceso de reforma del mercado de trabajo que tiene una comprensión, una profundización y una implantación muy profunda en el sector privado, y no hemos logrado, más allá de algunos avances puntuales, pero que se necesita profundizar, avances sustanciales en el marco de dicha reforma ASSE, que es donde esto se necesita profundizar mucho más.

El Sindicato Médico tiene muchas propuestas para realizar, intercambiar y aportar y no tiene posiciones intransigentes. Además, tiene una hoja de ruta, que fue entregada, discutida y compartida con el Directorio de ASSE en pleno en las dos reuniones que se llevaron a cabo, el 1º y el 23 de junio. Dichas reuniones, fundamentalmente, fueron de carácter político y también fueron muy bien recibidas, ya que comenzamos un proceso de diálogo que nos permitió abrir instancias técnicas. En realidad, queríamos plantear que tenemos mil doscientos colegas que se encuentran en una situación salarial sumergida, por lo que debemos cuantificar y profundizar el análisis de esa situación a fin de saber hasta dónde y cómo podemos avanzar para solucionarla. Asimismo, contamos con docentes que trabajan en todo el sistema de ASSE que necesitan mantener esa situación

Por otra parte, queremos plantear propuestas para generar centros de referencia con el fin de optimizar la gestión de los recursos de salud del país; también tenemos propuestas para implementar cargos de alta dedicación -pensando en la reforma del mercado de trabajo- que puedan ser compartidos con el sector privado y que puedan desempeñarse en lugares en donde los recursos humanos son escasos. De esta forma la población podría beneficiarse de un cargo de estas características que, como dije, puede ser compartido entre el sector público y el privado. Sin duda, hay que trabajar sobre todos estos temas en forma técnica.

En ese sentido, no hemos logrado que se llevaran a cabo las instancias de trabajo técnico; si bien alcanzamos grados de consensos políticos, no pudimos implementar esas instancias.

Por otro lado, llegamos a las instancias de los Consejos de Salarios para el sector público con una hoja de ruta que está prácticamente en blanco, porque faltando escasos veinte días para la entrega de la propuesta de la ejecución presupuestal, todos estos aspectos, que para nosotros no son menores, todavía no se han discutido.

Nosotros trasmitimos al Poder Ejecutivo nuestra preocupación por la falta de diálogo en las instancias formales y no formales, aunque no queremos atribuir intencionalidades. Sin duda, queremos dejar claramente establecido que lo que el Sindicato Médico ha querido trasmitir con las movilizaciones que se llevaron a cabo -que son conocidas por todos ustedes- con los compañeros de la FUS y la Federación de Funcionarios de Salud

Pública y, en algunos casos, con criterios compartidos con las propias empresas, fue precisamente la necesidad de diálogo. En realidad, quiero aclarar que no estamos en una situación de confrontación porque nuestras propuestas no fueron atendidas; no es así. Digo esto porque en una nota de prensa que se publicó el día de ayer, la señora presidenta del Directorio de ASSE, la doctora Muñiz, dijo que el Sindicato Médico tenía urgencia por lograr concretar sus propuestas, pero eso no es así. La urgencia que nosotros tenemos es la de dialogar y construir. Por supuesto, sabemos que tenemos que ceder en algunos aspectos, que tenemos que elaborar ciertas cosas, pero eso será a posteriori porque queremos instancias donde podamos proponer.

En realidad, la posibilidad de dialogar no es algo que se pueda negar; nos podrán decir que a no a las propuestas que pretendamos plantear y podremos llegar a disentir, ya que de eso de trata la democracia, pero se nos puede negar una instancia de diálogo. Como dije, la última reunión que mantuvimos -que fue una instancia política- fue el 23 de junio; luego de esa fecha no tuvimos más contacto, y esa es nuestra preocupación.

Entonces, como dije, llegamos a la instancia de los Consejos de Salarios -la primera se llevó a cabo la semana pasada- con un documento -que fue entregado al Directorio, al Poder Ejecutivo, a los Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Salud Pública y de Economía y Finanzas- que debe ser discutido de cero, aunque solo faltan veinte días para que se cierre el proyecto presupuestal. Realmente, la situación nos preocupa mucho porque en estas instancias se juegan cinco años de salud de la población y cinco años de avances en la reforma del Sistema Nacional Integrado de Salud, que necesita profundización y mucho trabajo.

En cuanto a los Consejos de Salarios del sector privado, al Grupo 15, puedo decir que tuvimos varias reuniones y que en ellas se analizaron las pautas salariales que el Poder Ejecutivo puso sobre la mesa y que son conocidas por todos; más allá de compartirlas o no, son las reglas de juego que tenemos y nos ceñiremos a ellas. En ese sentido, comenzamos a analizar y a elaborar una propuesta que comprende aspectos que van mucho más allá de los salariales y que -lo repito porque es nuestra guía- recogen criterios que apuntan a avanzar hacia una medicina de calidad y que fueron elaborados en la Convención Médica Nacional. En esa instancia se dio un proceso de discusión con más de dos mil médicos y se elaboró una documentación muy clara que indica hacia dónde creemos que debe ir la salud de este país, constructivamente. En esa instancia participamos médicos de todas las todas las fracciones políticas, empresarios y pacientes. Para nosotros, la elaboración técnica -que esperamos se recoja en lineamientos políticos- está claramente expresada, y tiene objetividad y transparencia. Con esa guía nos sentamos a negociar; trabajamos mucho con los funcionarios no médicos y con las empresas; hemos tenido instancias de diálogo previo al Consejo de Salarios, elaborando documentos de consenso sobre la situación del Sistema Nacional Integrado de Salud y hacia dónde entendemos que se debe ir, adelantándonos al diálogo social que el señor presidente de la República ha comprometido convocar a partir del mes de setiembre. Asimismo, hemos entregado en mano al señor Ministro de Salud Pública documentos de consenso.

Entendemos que hay situaciones que son claras y objetivas, y que en determinados aspectos de la salud hay que avanzar con un rumbo. También hay consenso en eso.

Fuimos al Consejo de Salarios, analizamos la pauta salarial del Gobierno y empezamos a jugar -si cabe el término- con la propuesta y con los lineamientos que tenemos definidos. En ese sentido, del análisis de la información proporcionada por el Banco Central, tomando el período de los últimos diez años, los trabajadores de la salud y parte del sector empresarial -las empresas de Montevideo, no las del interior-

entendemos que el sector de la salud se encuentra en el sector dinámico que ha definido el Poder Ejecutivo. ¿Por qué? Porque en ese período de 10 años el PBI de la salud crece a un promedio de 4,2% por año; eso es más del 4%, que es lo que está escrito en la pauta; no voy a abundar en este concepto dado que a mi lado se encuentra un economista y no quiero cometer torpezas técnicas.

Ese posicionamiento en el sector dinámico condiciona determinados acuerdos. Había una pauta muy clara de 10%, 9% y 8% de incremento salarial para los años 2015, 2016 y 2017, y todo lo que ello implica, pero la delegación del Poder Ejecutivo en el Consejo de Salarios, arbitrariamente, toma 5 años de ese período y sitúa a la salud en el sector medio. Por ese motivo tuvimos una divergencia importante con el Poder Ejecutivo sobre la cual hemos intentado trabajar pero no hemos tenido posibilidad de intercambiar propuestas para llegar a un acuerdo y avanzar.

Por supuesto que hay muchas otras cosas, además de esto. Hay propuestas de profundización de la reforma del mercado de trabajo. Hay que discutir -entendemos que ese es el ámbito para hacerlo- el impacto que sobre la cápita que se paga a las empresas tiene el incremento salarial e, inclusive, hay que analizar la propia cápita; las empresas, en su análisis, han manifestado en reiteradas ocasiones que es insuficiente para lo que significa la operativa del sector, generando un déficit que estiman en US$ 40.000 por día o una pérdida de US$ 80.000.000 en los últimos 3 años, producto de ese ajuste.

Son múltiples los aspectos que hacen a la salud del Sistema Nacional Integrado de Salud, a su equilibrio económico financiero, sobre el que operan las pautas salariales, pero también al avance en cuanto a lo que son las condiciones de trabajo. Sobre todo ello necesitamos discutir con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -que está sentado en esa mesa-, y tenemos muchas propuestas para hacer.

Actualmente estamos en intermedio. Estos puntos de disenso no nos han permitido avanzar. Estamos haciendo los contactos y llevando adelante las acciones pertinentes para intentar acercar las posiciones y alcanzar resultados claros y concretos en el menor plazo posible, pero hasta ahora no lo hemos logrado. Por lo tanto, queremos trasmitir la profunda preocupación del Sindicato Médico del Uruguay por el escaso avance en la negociación colectiva, por distintos motivos -tanto en lo público como en lo privado-, y la convergencia que tenemos en cuanto a la negociación y a la unificación de criterios de condiciones de trabajo y de remuneración que debería haber en un sistema integrado de salud.

SEÑOR AMADO (Fernando).- Queremos dar la bienvenida a la delegación del Sindicato Médico del Uruguay.

A partir de lo que relatan los integrantes de la delegación, queda de manifiesto una actitud proactiva del Sindicato en cuanto a tener diálogo, a tratar de colaborar y, sobre todo, de acercarle al Gobierno una acumulación de trabajo y de conocimiento técnico, pensando en lo que es la planificación de los próximos cinco años. Sin embargo, no ha encontrado eco, por lo menos para el diálogo. Evidentemente, eso es algo preocupante en el marco de una situación de negociación colectiva, no solo para la delegación que hoy nos visita, sino también para nosotros, porque es ahora o nunca, ya que lo que se decida en estas semanas termina atando una cantidad de cosas de lo que van a ser cinco años de nuestras vidas, de la vida de la salud en nuestro país.

Nos consta la acumulación de trabajo técnico que ha hecho el Sindicato Médico a través del tiempo y por distintos mecanismos y, francamente, nos parece un sacrilegio no utilizarlo, más allá de que se pueda llegar a coincidir o no en las propuestas, los caminos y las conclusiones que pueda plantear al Gobierno. Entendemos que, como Gobierno, es

un pecado no escuchar los planteos y no intercambiar todo ese conocimiento acumulado que, nos consta, no es solo teórico sino también práctico; es teórico desde el punto de vista de la medicina, ya que aborda el mejoramiento de una cantidad de cosas que tienen que ver con la parte técnica, pero también es práctico en el sentido de que implica una visión política de bajarlo a tierra y de que se pueda cristalizar en la realidad cotidiana de la actividad

Además, interpreto que la visita del Sindicato a esta comisión -me corregirán los invitados-, de alguna manera termina siendo un último eslabón en la cadena de visitas para lograr ser escuchados, para que esta caja de resonancia -como denominamos muchas veces a esta comisión- funcione como tal y se entable un diálogo con las autoridades. Pienso que eso sería fructífero, no solo para el Sindicato Médico y para el Gobierno, sino para todos los uruguayos, en un área evidentemente sensible, que no permite visiones unilaterales, porque nos comprende a todos y, además, estratégica desde el punto de vista de mejorar la calidad de vida de todos. Entonces, si interpretamos como una señal de último recurso la presencia del sindicato en esta comisión, sería bueno que buscáramos caminos para tratar de ser un nexo, como otras veces, para que se genere ese diálogo que me parece fundamental. Realmente sería un pecado que el gobierno no tuviera una actitud proactiva, de apertura, a escuchar una cantidad de cosas que, seguramente, más allá de la posibilidad o imposibilidad económica o presupuestal, es fundamental que las conozca, porque no ha tenido los ámbitos de acumulación a que hacía referencia anteriormente y que me consta que el sindicato tiene.

SEÑOR TOLEDO (Alfredo).- Sin duda, venimos a pedir que nos echen una mano -por supuesto que tiene ese sentido- pero, también a que se logre el respeto y no se desvirtúen los ámbitos de diálogo que han sido tan importantes en estos últimos años.

Asimismo, nosotros estamos saliendo de medidas muy duras, por lo que es importante que se reconozca desde el Parlamento por qué llegamos a tomar dichas medidas, que no ha sido por intransigencia gremial, sino por falta de diálogo. Entonces, también nos importaba dejar claro ante los señores Diputados que tenemos que venir a pedir una mano, pero también a que se reconozca y se respeten los espacios que hemos tenido los gremios, las empresas y el gobierno para discutir. Respetémoslos y tratemos de fortalecerlos.

Por otro lado, queremos que conozcan cuál ha sido la posición de este gremio tan especial, porque está constituido por médicos, pero cuando tiene que utilizar las herramientas, lo hace al igual que todo el movimiento gremial, pero con seriedad. Queríamos que supieran por qué adoptamos ese camino que todavía no sabemos hasta dónde va a llegar.

SEÑOR PUIG (Luis).- Quiero saludar a la dirección de una organización que, sin duda, tiene un valor histórico fundamental para nuestro país.

No sé cuántos sindicatos médicos hay en el mundo que hayan sabido vincularse y nutrir al movimiento popular de esos países con una participación activa, no solo en la defensa de los intereses de sus afiliados, sino en temas de carácter general, como la lucha por la democracia, el enfrentamiento a la dictadura y una contribución a lo que han sido las luchas de nuestro pueblo.

El planteo de la búsqueda de ámbitos de negociación, tanto a nivel del subsector público en relación a ASSE, como del subsector privado en relación al grupo 15 de los Consejo de Salarios, sin duda, que es un aspecto fundamental.

En la intervención que hacía el responsable político de las negociaciones se hacía referencia a algunos lineamientos del Poder Ejecutivo en materia de pautas para el sector

privado. Algunos de los planteos que hacían los invitados tiene directa relación con algunos que ha formulado el PIT- CNT, en relación a cómo encarar el tema de las pautas o los lineamientos salariales para que, en definitiva, no se genere pérdida salarial en un país que, más allá de algunas expresiones un tanto pesimistas o agoreras, está definido y sigue creciendo. No estamos en la situación de un país que está en recesión, sino de uno que tiene tasas de crecimiento anual menores que las anteriores -porque hay un contexto internacional de una crisis importante, desde el año 2008 en Europa y demás, destinos de exportación uruguaya-, pero también es cierto que el país sigue creciendo y, por tanto, la expectativa de los trabajadores es que el salario no crezca menos porque, de lo contrario, habrá quien se apropie de esa diferencia. Habrá sectores que se apropiarán en la medida en que eso no se contemple en el salario.

Por lo tanto, en la medida en que el Sindicato Médico del Uruguay es la expresión gremial de los médicos del país, con su participación a nivel público y privado, nos parece que el planteo es enteramente lógico.

En cuanto a las medidas de lucha, considero importante que se trasmitan al Parlamento. Estamos convencidos de que las medidas de lucha de los gremios son privativas de la decisión de los gremios, siempre y cuando esas medidas no vayan en detrimento del interés general o de otros sectores de trabajadores, Me parece que hay una experiencia democrática sobrada en el país en cuanto a la discusión de esas medidas. Por tanto, somos absolutamente respetuosos de las decisiones que toman las organizaciones gremiales para la defensa de sus derechos.

Creo que la comisión, sin la visión de que este sea el último elemento al cual recurrir -porque creo que queda mucho camino por recorrer-, puede dar una mano en intentar acercar a los diferentes actores para un espacio de diálogo y de negociación, lo que no quiere decir que se vaya a acordar, pero me parece que esta comisión puede dar una mano en el sentido de ayudar a que los diferentes actores puedan reunirse y discutir lineamientos, con la convicción de que acá no sustituimos el ámbito natural, que es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, mucho menos, a los Consejos de Salarios pero, de alguna manera, la Comisión de Legislación del Trabajo del Parlamento también tiene una historia de intervenir en situaciones conflictivas tratando de aportar simplemente eso, que es una parte, pero creo que es realmente importante: generar ámbitos de discusión y de negociación. En ese sentido, impulsaremos lo que esté al alcance de esta comisión.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Legislación del Trabajo no ha tenido una instancia propia para analizar las pautas salariales. Quizás haya habido alguna instancia a nivel de cada una de las bancadas, pero no hubo un debate en la comisión. En todo caso, es claro que es una de las decisiones políticas más trascendentes.

Comparto la preocupación de que estamos ante un escenario de lineamientos salariales de los más rígidos que hemos tenido en esta década, y eso es un problema, sobre todo para los sectores que tienen que ajustar a precio, porque es doblemente rígido. Genera un *corset* muy rígido para la negociación. Es difícil pensar la discusión salarial cuando se tiene un solo menú de lineamientos -salvo ese debate que, evidentemente, podría ocasionar el problema de ver en qué sector me ubico-, a diferencia de otras rondas de negociación colectiva y, además, de una anticipada decisión de no trasladar nada a precios. Si uno estuviera en un sector que crece 15 puntos por arriba del producto bruto interno, se podría pensar que un sector que tiene un crecimiento tan extraordinario podría permitir algún punto por arriba de esta circunstancia; sería lógico. Pero si, a priori, se está diciendo que, pase lo que pase en el mundo, cualquier catástrofe natural o lo que sea, no va a admitir medio punto más de traslado a precios, se genera

una lógica que encorseta la negociación. Creo que ahí tenemos una dificultad ante un mérito que creo es indiscutible, porque las relaciones laborales de está década han reconstruido una ingeniería como nunca antes de una densidad de negociación colectiva plena, pero es claro que, además, construimos una rigidez en el terreno que menos acordaron las partes porque, en rondas anteriores de negociación colectiva, en el menú estuvo la posibilidad de ajustes nominales, despegados de la inflación. De hecho, ningún sector acordó por ajuste nominal. Cuando estuvo en el escenario como una de las posibilidades, los sectores no la acordaron. Entonces, parece claro que no era la preferida desde el punto de vista de las posibilidades del menú. Es más: si se hubieran descartado del menú los ajustes nominales, nadie diría nada porque, en realidad, no hubo acuerdos colectivos que tuvieran este tema como un elemento central porque, evidentemente, genera riesgos que son muy difíciles de admitir para las partes, en términos de promedio del salario real del convenio. Es claro que los convenios se miden de punta a punta, pero se mide el promedio del convenio como otros componentes de la capacidad de compra de salario a lo largo del convenio colectivo.

Un segundo componente de preocupación es que desciende de manera importante el ritmo de crecimiento de los salarios más bajos. Eso es incuestionable. En el período anterior pasamos de un salario mínimo de $ 4.790 a $ 10.000, lo que implicó que, en términos reales, el salario mínimo creciera 40,26 puntos por arriba de la inflación. Hay que esperar para ver cuál será el comportamiento de la inflación de acá al 2019, pero difícilmente el salario mínimo supere los 10 puntos de crecimiento en términos reales. Puede llegar a 9 puntos o a 10,5 puntos, según cómo sea el comportamiento de la inflación a esa fecha, pero es claro que tendremos un ritmo de crecimiento del salario mínimo muy inferior al promedio que veníamos alcanzando, siendo una prioridad para el campo popular.

Además, en este caso, tiene un segundo componente agregado, que para nosotros también es de preocupación, que en general el IPC de los salarios más bajos es diferente al IPC de los salarios más altos; eso es así. El IPC es uno, pero si uno mira en la última década la evolución de la canasta básica de alimentos que ubica, según el INE, los niveles de pobreza, estando por encima o por debajo de esa línea, el indicador de la canasta básica de alimentos subió 39 puntos en esta década, por encima del IPC. O sea que si se compara el IPC y la canasta básica de alimentos, los alimentos subieron 39 puntos. El decil más alto de ingresos gasta un 6% en alimentos y el decil más bajo de ingresos gasta un 60% en alimentos. En términos teóricos, para un economista, se puede ver que ese salario real creció, en términos reales pero, desde el punto de vista de su vida, las condiciones de existencia terminaron siendo más duras. Esto es una dificultad.

No encuentro fácil cómo ayudarlos a salir de esas dificultades que, en general, tienen que ver con una negociación colectiva extremadamente rígida, que no pasa por la frecuencia de las reuniones, porque se pueden reunir todas las semanas, pero si tienen una sola propuesta salarial y la imposibilidad del traslado al precio, los márgenes de negociación son muy complicados, salvo para este estudio del crecimiento de dónde se ubicará, si será con el pasado, con el futuro o con una combinación de ambos, cinco años o diez, pero ese es un detalle de la negociación, que puede ayudar a encontrar un acuerdo, pero que no destraba la ronda. Para mí el problema principal de la ronda no lo tienen quienes empiezan a negociar ahora, sino quienes lo harán el año próximo, cuando sí tendrán dificultades mayores.

He hecho gráficas de todos los colores posibles con respecto a los lineamientos salariales y quienes negociarán el año próximo, que no tiene los ajustes de este año de 10, 9 u 8, sino que arranca con 6,7, con ajustes mucho más bajos de arranque, ahí sí tienen un riesgo mucho mayor de pérdida salarial, de promedio de convenio colectivo en

cualquier comportamiento de inflación. Hasta el sector dinámico puede necesitar correctivos al final. Siendo compleja la ronda de negociación que arranca ahora, la próxima será todavía más compleja y creo que podemos estar ante un problema mayor. Creo que las pautas se adecuan a un escenario de descenso importante de la inflación y a una tendencia alta al desempleo. Teniendo en cuenta eso, creo que los lineamientos son adecuados. Si hay un crecimiento de 1 punto ó de 2 puntos, una inflación que baje a 5 puntos o a 6 puntos y una circunstancia de desempleo que amenace y uno aplica estos lineamientos, es correcto. El problema es que no tienen mecanismos que te lleven a otro escenario distinto. Si la inflación llega a ser de los niveles que tenemos ahora, el crecimiento económico despega algún punto por encima de los márgenes previstos o el desempleo no es una amenaza, estos lineamientos terminarán generando una dificultad enorme. Este es un elemento por encima de lo económico, que es que tenga síntesis de negociación colectiva y de acuerdo con lo más alto posible porque, en definitiva, la negociación colectiva no es solo una herramienta distributiva, sino de diálogo social, además de desarrollo. Yo vengo de un sector que ha puesto en la negociación colectiva el préstamo de vivienda, la atención odontológica, las circunstancias de la salud, las becas para estudio, el acceso al teatro y la formación profesional, entre otros, por lo que creo que está bien que ensanchemos la negociación colectiva todo lo posible porque, en definitiva, Uruguay necesita diálogo. El problema es que tenemos que cuidar a los sectores tarifados, por lo que hay una doble rigidez para alcanzar acuerdos. Ese es un problema.

Yo creo que el gobierno hace bien en decir que un acuerdo no se traslade a precios, porque es una barbaridad, pero hay que esperar verlo. Uno imagina que primero lo ve y constata si, efectivamente, lo que se acordó es una barbaridad y no, a priori, dice que no. Me ha pasado de llegar a acuerdos de negociación colectiva y que el Poder Ejecutivo diga que no, que no lo pueden llevar, pero es bravo cuando, a priori, nada se puede llevar y no se puede correr un milímetro de la orientación, porque eso genera una dificultad agregada que puede desembocar en un resultado que estoy convencido que nadie quiere, que es que tengamos un porcentaje alto de no acuerdo. Eso sería un retroceso desde el punto de vista de un mecanismo que ha sido de los más eficaces. Uruguay recuperó casi siete puntos de participación de la masa salarial en relación al producto en estos seis años. Pasó de 26 puntos a 33 puntos, lo que no hubiera sido posible sin mecanismos de negociación colectiva, porque el crecimiento tiene una tendencia de excluir del crecimiento a los trabajadores. Esta opinión me ha generado doscientos dolores de cabeza, pero es la que tengo sobre los lineamientos salariales. Ojalá tuviera otra opinión. Creo que es distinto sobre los públicos. También lo tengo que decir. ¿Por qué? Porque en los públicos recién se presenta. Tal vez se presenta tarde, pero es una fórmula más sensata: se garantiza el mantenimiento del salario y se va a la discusión por sector de crecimiento, que creo dio resultado cuando se generó ese mecanismo. Está claro que no hay indexación plena del salario, pero si pasara de un ajuste cada doce meses a un ajuste cada seis meses, aumentaría la indexación. Si paso del ajuste cada doce meses al ajuste cada veinticuatro meses, voy a un proceso de mayor indexación. Si bien no es en blanco y negro, es claro que un mecanismo deteriora la posibilidad de la indexación del salario con respecto al otro. Y, sobre todo, el año próximo se deteriorará más que este, porque es probable que los ajustes que tengamos este año, no sean tan diferentes de una perspectiva de inflación de la que se está dando en el Uruguay, pero el año próximo sí generará una dificultad mayor que, además, ubicará en los lineamientos otro problema agregado.

Si una rama de actividad tiene que acordar, deja para el final. Supongamos una rama con problemas que el año próximo negocie colectivamente y, con una inflación

como la que tenemos actualmente, deja para el final 5 puntos ó 6 puntos de correctivo. Ese convenio colectivo estará cuestionado cuando vaya a negociar nuevamente. Si se tienen 5 puntos para remar, todo el mundo sabe que más allá de que lo hayas firmado hoy, eso pasará a ser una mochila gigantesca para la próxima ronda de negociaciones colectivas, porque casi lo tenés que volver a negociar. Cualquiera que haya estado en una mesa de negociación tiene claro que esto efectivamente es así; es un problema, por más que teóricamente garantice que en la punta recuperás el salario.

Ahora, nosotros podemos ayudar a construir puentes. No tenemos ninguna posibilidad de modificar las pautas salariales. Ustedes lo saben mejor que nosotros. Creo que el planteo que hizo Vázquez en Brasil, en cuanto a que la flexibilidad en términos de negociación salarial es una virtud y no una fortaleza, habría que levantarlo en términos de ayudar a que sea flexible, porque uno puede colocar determinados lineamientos y en la mesa de negociación tener algún margen de cabeza propia para entender realidades de manera flexible y ayudar a contribuir fórmulas para que las partes lleguen a un acuerdo. Sé que este problema lo tiene la salud privada y también la salud pública en términos de dificultades en la negociación colectiva, que no siempre pasan por reunirse o no. Siempre está la doble crítica. Tenemos dificultades porque tenemos pocas reuniones pero después, cuando generamos muchas, tenemos la dificultad de que en las reuniones no hay nada nuevo que tratar. Es claro que no alcanza con la dinámica de las reuniones sino con que, efectivamente, tengas margen de negociación en las reuniones como para poder avanzar y construir acuerdos. En general, tengo claro que las partes del Poder Ejecutivo que están negociando están extremadamente limitadas. Eso es un problema político para la negociación colectiva. Si tenés partes que están muy encorsetadas y no te podés mover un milímetro, cuesta mucho

Conversaba con los compañeros que si hicieran un decreto, podría salir a hablar con las empresas. Está claro que es un extremo del planteo. Además, hasta ahora no he encontrado en los actores sociales que están parados en la negociación colectiva plataformas delirantes. No las he encontrado. Si el arranque de la negociación como plataforma tiene la intención de que el salario acompañe más o menos el crecimiento de la economía, no parece ser una plataforma de locura. Sin embargo, un desenganche brutal, que generaría un colapso no merece ser tratado así. Si el planteo no es delirante, no merece ser maltratado y, en general, los planteos sociales en cuanto a acelerar la llegada a los $ 15.000 de salario mínimo nominal no parecen ser de extraterrestres, sino reales desde el punto de vista de la función social que debería cumplir el salario como un componente de la negociación.

Nos comprometemos a realizar gestiones, sabiendo que se trata de un tema muy polémico, aunque yo preferiría que lo fuera todavía más, ya que el tema de la política salarial no deja de ser un elemento trascendente para mover otros indicadores.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Nos sumamos a la bienvenida al Sindicato Médico del Uruguay.

Hemos recibido dos preocupaciones del sindicato respecto a la negociación salarial: una, referida al sector público y otra, al sector privado, que son de distinto signo.

La del sector público, se vincula con la obligación de negociar, que es de rango legal y que estaría siendo desconocida por las autoridades. Otra es la situación del sector privado, donde no hay obligación de acordar, aunque sí de negociar, y allí las instancias de negociación se están cumpliendo pero hay preocupación del sindicato en cuanto a que no se ha avanzado en un camino que permita avizorar un entendimiento.

Sobre las dos cosas, creo que la Comisión de Legislación del Trabajo ha sido útil en cuanto a intermediar o aproximar.

La sola comparecencia del Sindicato Médico del Uruguay a esta Comisión, tiene valor por sí mismo. Sin embargo, desde el punto de vista político, en el sentido noble del término, es un hecho relevante que ojalá ayude de manera correcta.

En lo que respecta al sector público, me preocupa. Me consta que la federación de funcionarios de salud pública se encuentra en similar situación.

Recibí a una delegación del sindicato hace pocos días. Ellos han hecho una serie de planteos y tienen una plataforma concreta y variada que incluye la situación de los auxiliares de enfermería, de los administrativos y de los distintos escalafones. Allí no es que haya habido exceso de reuniones sin contenido. En este caso, prácticamente, no ha habido instancias de negociación. Esto preocupa porque estamos a prácticamente diez días de que se termine de elaborar el presupuesto.

Precisamente, en el día de ayer, el Presidente de la República anunció que el próximo 24 de agosto el proyecto va a estar pronto y se lo comunicará a las distintas bancadas parlamentarias -primero al oficialismo y después a la oposición-, y eso es muy bueno. Pero, reitero, faltan apenas diez días. Luego vendrá la instancia de análisis en el ámbito del Parlamento; está la posibilidad de un mensaje complementario; lo que entra al Parlamento se puede modificar en el curso del debate presupuestal, pero también es verdad que las definiciones previas a esa instancia implican un marco de referencia y después no es tan sencillo incidir sobre él.

Respecto al segundo aspecto, entiendo que ahí tenemos un poco más de oxígeno. Recién decían los representantes del sindicato que las pautas las tomamos como reglas de juego y nos sometemos a ellas. Entiendo que las diferencias que se han planteado no se vinculan con la rigidez de las pautas; eso creí entender. Quisiera saber si eso es así. Por tanto, pediría alguna información adicional en cuanto a dónde está centrada la diferencia y, además, cómo estamos en materia de plazos. Aquí no tenemos la rigidez de los plazos constitucionales vinculados con el presupuesto, pero tenemos los plazos razonables de la negociación salarial. No sé qué instancias ha venido cumpliendo el Grupo 15 y qué calendario tiene previsto. Creo que se trata de una información relevante.

Quizás esto pueda ayudar en el sentido de ejercer la tarea de sensibilización, que muchas veces estas instancias generan.

SEÑOR LAZAROV (Luis).- Tomando en cuenta las reglas de juego de las pautas que planteó el Poder Ejecutivo para el sector privado, lo que hicimos fue tomarlas y definir que, en algunos aspectos, se plantean lineamientos en un sector que, en principio, es tarifado. Eso supone que los aumentos que se den, se trasladan a precios si están dentro de los lineamientos o las pautas que se fijan para el sector.

Este es un sector donde las empresas privadas plantean una situación compleja particularmente en Montevideo, con un proceso que viene siendo deficitario y que las coloca en una situación difícil para encarar un futuro y asumir los costos de financiar aumentos por su cuenta.

Nosotros entendemos que es un sector dinámico, no solo porque crece a un promedio de 4,2% de acuerdo con lo que publica el Banco Central del producto bruto salud, sino por otras razones como, por ejemplo, un nivel de empleo importante, una expansión de la cobertura asistencial importante y un nivel de producción de los servicios de salud relevante. Es deficitario, particularmente en Montevideo, porque quien fija o regula el precio de lo que le reembolsa a las instituciones, lo hace de manera

discrecional, con ajustes que no han acompasado esa mayor cobertura y esos mayores costos que tiene la medicina. Por tanto, los resultados económicos de las empresas no necesariamente reflejan el nivel de actividad que estas tienen.

Ajustándonos a las reglas de juego que se fijaron a través de los consejos superiores tripartitos y que bajaron como lineamiento al Grupo 15 -hasta el momento el Grupo se reunió un par de veces, sin mayores avances- lo que dijimos fue que nos ubicamos en el sector dinámico; eso supone que debe ser acordado entre empresas y gremios. Los dos gremios, la Federación Uruguaya de la Salud y el Sindicato Médico del Uruguay, están de acuerdo con ubicarse en ese lugar y una de las dos representaciones empresariales también -particularmente la que representa a las empresas de Montevideo-, no así la Federación Médica del Interior, que es un gremio empresarial y que entiende que por razones que no han sido fundamentadas, no estaríamos en ese sector.

Entendemos que dentro de estas reglas de juego hay dos factores que hacen, no solo a un cambio sino a asumir parte del riesgo de lo que va a ser el futuro del país. En primer lugar, los ajustes nominales. No voy a repetir lo que decía el señor presidente pero lo compartimos. De hecho, aceptar que hayan ajustes nominales con esas características, supone conceder un esquema en un país donde la inflación ha estado presente a lo largo del tiempo, con mayores o menores niveles, y que asumimos como parte de las reglas de juego. Y, precisamente, asumirlo supone un sacrificio en la medida en que entendemos que los correctivos deberían ser anuales, por lo menos, si los ajustes fueran anuales. Sin embargo, el Poder Ejecutivo, entiende que los correctivos se harían únicamente en dos de esos tres períodos sobre los cuales se está proponiendo la pauta.

Hay un elemento agregado. El Poder Ejecutivo plantea que la situación para el país en los próximos cinco años va a ser de turbulencias, sobre todo en los tres primeros años, que son en los que se está proponiendo el alcance de este acuerdo. Para los gremios, y quiero manifestarlo, los acuerdos a largo plazo, en situaciones de turbulencia, también suponen un sacrificio porque estamos tomando el riesgo de lo que vaya a pasar en tres años y que el propio Poder Ejecutivo está diciendo que van a ser los años problemáticos. Además, nos plantean ajustes nominales descendentes. Vinieron al Poder Legislativo a fundamentar la rendición de cuentas de 2014 e hicieron sus propias proyecciones, tanto de crecimiento del país para los próximos cinco años como del ritmo inflacionario que suponen van a tener en función de las políticas que están diseñando. Proyectan un proceso inflacionario -esto lo presentaron aquí, en el Parlamento, y figura en la página web del Ministerio de Economía y Finanzas- y asumen una tendencia que rondará entre el 8%, 7% y 6% -inclusive, un poquito menos- para los próximos tres años.

Desde el principio en nuestra plataforma -compartida con la Federación Uruguaya de la Salud y con el PIT- CNT- planteamos que nuestro crecimiento estuviera alineado con la proyección del crecimiento de la economía. ¿Qué fue lo único que propusimos por fuera de las pautas? Al igual que el PIT- CNT, planteamos nuestra aspiración a que los ajustes fueran anuales y a que hubiera un correctivo también anual. Y además les dijimos: "Si el Poder Ejecutivo está pidiendo a los gremios que asuman el riesgo de ajustes nominales para contribuir a la lucha contra la inflación, que en última instancia es la que afecta los salarios de los trabajadores -en este caso de los médicos-, le pedimos que asuma algún riesgo con nosotros en estas pautas", que es algo que no está haciendo. Si en verdad los ajustes salariales son definitorios o forman parte de la política que permitirá reducir la inflación en períodos de turbulencia, pedimos al Poder Ejecutivo que se comprometa también con sus herramientas -que las tiene- para bajar la inflación, que es lo que en última instancia forma parte de una definición crítica de lo que hace al salario real. Por lo tanto, ya que tienen proyectado un 8%, un 7% y un 6% de inflación,

con un crecimiento de un 2,7% promedio en los próximos cinco años, de los cuales en los primeros tres se crecería a un 2,5% y en los últimos dos un 3% en cada uno, les dijimos: "Muy bien, nosotros tomamos los tres primeros años de la proyección del Poder Ejecutivo -lo que nos da un 7,69% acumulado en los tres años- y ustedes nos garantizan que el 1º de julio de 2018 nos darán la diferencia existente entre la estimación de la inflación y de crecimiento de la economía, y el ajuste nominal que nos hayan aplicado. Si tuvieron éxito con la bajada de la inflación, no nos tendrán que dar prácticamente nada; y si no lo tuvieron, pues no seremos los únicos responsables y habremos asumido parte del riesgo con los ajustes nominales", porque, en última instancia, estamos aspirando a un crecimiento del salario real que no es alocado ni excesivo, porque estamos tomando los mismos datos que proyecta el Poder Ejecutivo; no nos estamos apartando absolutamente en nada de esa perspectiva.

El problema es que no hay espacios de negociación que den contenido a estos Consejos de Salarios. Si terminan siendo un decreto, pues que terminen siéndolo y no habrá acuerdos; no se termina el mundo; forma parte de las reglas. Vinimos a la Comisión, entre otras cosas, porque consideramos que los Consejos de Salarios no están solo para ser un formato o una cáscara sin contenido, particularmente en estos sectores tarifados, y ello nos preocupa. Tiene que haber espacio de negociación. Si hay planteos alocados, está bien que se vuelva a la realidad; pero cuando los planteos no son alocados, deberíamos tener un espacio de negociación.

Queremos dejar claro que el Ministerio de Economía y Finanzas, en la última reunión del Consejo, planteó que bajo ningún concepto va a permitir que el sector se ubique en un sector dinámico, y dio algunas cifras que pueden ser tan caprichosas como las que ponemos nosotros. Entonces, si nos manejamos con unas reglas de juego, las cumplimos; ahora, si es decisión política ubicarnos en un sector -inclusive más allá de que pueda haber un acuerdo o un desacuerdo de las partes, como establecen las reglas-, se están cambiando las reglas de juego. Por lo tanto, eso que se dice en una mesa en el Ministerio de Trabajo, en algún momento también debe ser planteado fuera de esos ámbitos para que se sepa, porque, de lo contrario, parece que todo está encarrilado dentro de un esquema de juego, pero si cuando el partido se empata o se pierde, queremos cambiar las reglas porque no nos gustó cómo se jugó, se debilita el instrumento Consejo de Salarios.

SEÑOR PRESIDENTE.- Convocaremos a las contrapartes para ver si podemos construir algún puente de negociación.

Gracias por su concurrencia.

(Se retira la delegación de representantes del Sindicato Médico del Uruguay)

(Ingresa a sala una delegación de la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida.- FOEB)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a los representantes de la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida, señores Roque Apeseche y Nelson Reigsin, por el sindicato de Norteña; Enzo Guerra y Lucas Ornisich, por FOEB Nueva Palmira; Fernando Ferreira y Ernest Zelko.

SEÑOR ZELKO (Ernest).- Antes que nada, queremos agradecer a la Comisión por la celeridad con que nos recibió. La situación que hoy tenemos en el sector de malterías amerita la concurrencia a este ámbito.

Luego de una breve introducción que realizaré, harán uso de la palabra los compañeros de los sindicatos de Norteña, de Paysandú, y de Nueva Palmira, que son

distintos, pero pertenecen a la misma empresa multinacional, Ambev, que surgió de la fusión de Brahma y Antártica, hace muchos años. Posteriormente, se fusionó con una empresa belga, y finalmente con Budweiser. O sea que de las cinco cerveceras más grandes del mundo, tres están fusionadas. Debe ser la empresa de bebidas o alimentos más grande del mundo. La situación que hoy traemos acá tiene que ver con las decisiones que comunicó la empresa hace aproximadamente un mes a los dos sindicatos. En los dos casos implica el cierre de la producción: en el de Nueva Palmira, por un lapso corto, y en el otro, la perspectiva es a más largo plazo, pudiendo exceder los cuatro meses de seguro de desempleo.

Estamos hablando de un sector compuesto por tres empresas: dos son de Ambev y otra es la antigua maltería de FNC, en La Paz, que hoy pertenece a otro grupo que exporta. Casi la totalidad de la producción uruguaya de cebada malteada se destina a la exportación; inclusive, la producción nacional de cerveza se abastece con malta importada. Las malterías de Ambev comercializan su producción a Ambev en Brasil y se abastecen con cebada nacional. En los últimos tiempos, producto de una política bastante complicada hacia los productores uruguayos, han perdido proveedores granjeros que les suministren la materia prima y están procesando gran parte de su trabajo con cebada importada. Al venderse a sí mismos en Brasil, fijan sus precios de compraventa y reciben un reintegro a las importaciones. Obviamente, los precios que fijan son superiores a los del mercado.

Más allá de que arrancamos la ronda de Consejos de Salarios en la malterías, la intención de la Federación al traer este tema es ver qué final tiene esta película: si es una cuestión temporal -como ha pasado en algunos momentos- o si, por un problema de costos y por la instalación de nuevas fábricas malteras en el sur de Brasil, estamos frente a un desmantelamiento de la producción de malta en Uruguay de parte de algunas empresas.

El sindicato de Norteña siempre tuvo una activa participación en el departamento de Paysandú. Además, por medio de la Confederación de Federaciones y Sindicatos de la Alimentación tenemos información de la situación laboral en el departamento y el panorama es bastante complicado. Estuvimos con la gente de Azucarlito y hay otra serie de cuestiones que nos llevan a poner una señal de alerta hacia el futuro.

SEÑOR APESECHE (Roque).- Soy presidente del sindicato de Norteña. Agradecemos a la Comisión por atender nuestra problemática, así como también a la diputada Cecilia Bottino, que nos está acompañando. Brevemente, voy a explicar la problemática aparecida últimamente y también el origen de algunas cuestiones que están planteadas en la conversación con la empresa.

Desde hace unos meses, en Paysandú la empresa es totalmente exportadora hacia el mercado brasileño; son los mismos dueños y hacia allí va toda la producción. Los trabajadores, viendo la producción acumulada, hicimos los primeros contactos para ver hasta dónde iba la situación. Se nos dijo que no era la primera vez que había cierto stock. Eso tenía cierto grado de razonabilidad pero con el correr del tiempo las exportaciones seguían siendo muy pequeñas y la acumulación era cada vez mayor. Veíamos que se estaba haciendo un cuello de botella dentro de la planta y la acumulación de stock no daba para más; inclusive, planteamos la desaceleración del producto y la posibilidad de manejar un seguro de paro manteniendo la planta en funcionamiento. Por conocimiento de muchos años, sabemos que una planta parada no solo crea algunos trastornos a nivel psicológico sino que implica otras cuestiones a la hora del arranque. La contestación de la empresa siguió siendo la misma: seguir produciendo con total normalidad, con las metas programadas por año.

La última semana de junio nos informaron que había una decisión empresarial en el sentido de cesar totalmente la producción por cuatro meses. La empresa manifestó que en las malterías de Uruguay se está produciendo con un valor de costo agregado y la empresa madre adoptó como política empresarial que se consumiera la malta procesada de Brasil y Argentina. Queda claro que hubo de su parte un direccionamiento para que la producción de cebada malteada quedara *stockeada* aquí en las dos malterías.

Tratamos de ubicarnos en ese contexto complicado para buscar soluciones alternativas. El plazo de cuatro meses programado por la empresa está arriba de la mesa y habría que ver de qué forma se sale. La empresa va a acceder a pagar un complemento por encima de lo laudado por subsidio del seguro de paro y va a llegar a 80%. También se negoció la salida de aquellos compañeros que tenían las licencias extraordinarias de cada año, para que se las pudieran tomar antes de pasar al seguro de desempleo. Empezamos a ver algunas particularidades por sector. La empresa plantea tener el 50% de la dotación de mantenimiento -los talleres- para aprovechar a hacer determinadas reparaciones. Nos parece razonable, porque no debemos olvidar que esta maltería trabaja los 365 días del año, en tres turnos; por lo tanto, hay un desgaste importante de maquinaría y es bueno que se aproveche para hacer un mantenimiento; o sea que el 50% del personal de mantenimiento va a estar trabajando y rotando en el seguro de paro.

Lo otro que nos preocupa es qué pasa después de los cuatro meses. Ahí la empresa empieza con algunas inseguridades y dice que no está segura de que alcancen los cuatro meses, que existe la posibilidad de que estén uno o dos meses más. Entonces, empezamos a discutir sobre otras cuestiones porque todos sabemos que el amparo del seguro de paro es hasta cuatro meses y después el trabajador queda desamparado, con lo que comienzan a crearse cuestiones más difíciles.

Luego, vamos a otro escenario, un poco más profundo, y hablamos de los reintegros. En este caso la empresa dice que no se puede comprometer a firmar ningún acta de reintegro porque no tiene las condiciones, y aduce que como filial de Paysandú no tiene ninguna orden para acceder a este planteamiento. Este tema se discutió en varias conversaciones y provocó incertidumbre. Una cosa es ir al seguro de paro que se amortigua o mitiga de forma económica y otra es la gran incertidumbre de no saber si esa planta seguirá funcionando y cómo lo hará. Ahí la empresa nunca pudo responder. Esta es la preocupación de fondo que nos mueve y tratamos de ver si hay otros ámbitos en los que la empresa pueda decir contundentemente qué sucederá después de esos cuatro meses en el seguro de paro, porque este asunto es lo que termina preocupando más a nuestro sector. Se trata de una empresa que trabaja con alrededor de ciento cuarenta trabajadores directos y tiene un gremio de ciento diez compañeros afiliados. También en este establecimiento funcionaban aquellas microempresas que hoy dejaron de funcionar porque los trabajadores ya no teníamos trabajo. Sin embargo, por una autorización del gremio y de común acuerdo con la empresa, algunas microempresas hacen algún trabajo muy especial que tenía determinada logística.

Era cuanto queríamos informar para después tirar arriba de la mesa algunos ejes, que también deseamos mínimamente expresar.

SEÑOR ORNISICH (Lucas).- Como ha manifestado el compañero que me precedió en el uso de la palabra, el 23 de julio la empresa nos manifiesta que iba a parar la mitad de la producción en el mes de agosto y la totalidad en el mes de setiembre. En principio nos comunicó que en el mes de octubre volvía a recomenzar las tareas, produciendo al cien por ciento. Después de unos días, la empresa nos comunicó que no nos daba la seguridad de recomenzar en octubre. Negociamos con ella y le pedimos que firmaran un

acta de aquellos que fueran al seguro de paro que reingresarían en setiembre para cambiar de personal. Nos firmaron el acta y la empresa quedó comprometida a que el 1º de setiembre los que iban al seguro de paro volverían a trabajar en la empresa.

Los trabajadores ingresaron al seguro de paro el 1º de agosto y van a estar hasta el 31 de agosto. Más allá de esto, estamos muy preocupados por la situación. La empresa manifiesta que la malta no es competitiva en la región y aducen que la siembra de cebada no es suficiente para las dos plantas por lo que, al tener que importar la cebada, se encarece el producto. En este caso no pudimos hacer mucho; simplemente manifestamos lo que la empresa nos comunicó.

En cuanto a los precios de la cebada nacional podemos decir que el valor con logística y transporte es de US$ 241 la tonelada. El año pasado al productor se le pagó un promedio de US$ 180 y este año -recién hoy cerraron y los productores están reunidos en Young- van a pagar el 50% de la cebada a US$ 200 y el resto a precio del trigo de Chicago. Esto es lo que la empresa prometió a los productores para que siembren. Asimismo, sabemos que la siembra de invierno es de mucho riesgo por lo que el productor prefiere sembrar soja ya que la ganancia es mayor y no corre tanto riesgo.

Por otra parte, la cebada importada cuesta US$ 274 por tonelada, y según los precios de la empresa, a ella le cuesta US$ 241 con el transporte y la logística. El costo de la malta final sumado a este precio, es de US$ 367, y el precio de exportación, US$ 630. La diferencia de US$ 263, la empresa dice que es del costo que tiene por poner el producto en el buque. Eso implica una ganancia líquida por año -sin tener en cuenta los gastos reales- de US$ 26.271.000. El dinero que mueve por esta venta de exportación es de US$ 62.930.000 anuales. La diferencia entre la cebada nacional y la importada es de US$ 33; es más cara la cebada importada y por eso quieren que la cebada se siembre acá, porque hay mucha diferencia. Entonces, al ver que tenemos casi cien mil toneladas de exportación a US$ 630, se manejaría otro número y habría mucha diferencia en el costo final y en la ganancia.

En cuanto a la devolución del impuesto que se hizo referencia, es por la manufactura del producto, que es de un 3%, que implica US$ 1.887.000 para esta empresa. Ellos manejan estos precios y nos dicen que no somos competitivos. En Argentina la malta está a US$ 580 y en Europa a US$ 585. La empresa manifiesta que le es más barato comprar que producir en nuestro país. Nosotros no sabemos por qué existe esa diferencia de precios de la malta entre US$ 367 y US$ 630; no tenemos esa información.

Más allá de esto, queremos que la empresa nos asegure la fuente laboral y que nosotros y los compañeros de Paysandú tengamos tranquilidad sabiendo cuál es el fin de la empresa, es decir, si va a seguir invirtiendo en Uruguay, si se va a quedar aquí o si quiere irse. Hace muchos años que la empresa dice que no somos competitivos. Entonces, no sabemos si dice eso para poder sacar algún rédito o si realmente no es competitiva y piensa irse del país.

Esta es la inquietud que queríamos plantear a los señores diputados.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- La situación me parece medio rara, porque se acaba de instalar en Uruguay una empresa brasilera de la Maltería Oriental, el grupo Petrópolis. Ellos no envasan cerveza, se dedican a la maltería. El año pasado ese grupo hizo una inversión muy grande. Cuando uno va por la avenida Garzón, al ingreso a la ciudad de La Paz, puede ver la dimensión de la inversión que se hizo.

En el último año la producción de cebada fue de casi doscientas treinta mil toneladas. Creo que el grupo consume entre doce y quince mil toneladas anuales y el

resto se exporta. La cebada uruguaya es una de las mejores de la región. Me parece que sería bueno convocar a la empresa para que nos brindara más información. Se trata de un grupo fuerte, que no solo se ha instalado en Uruguay. En Argentina es dueño del 100% y en Brasil tiene el 70%. También es dueño en Paraguay, Bolivia y Chile. Inclusive, en Cuba tiene el 50%. Digo esto para que tengamos claro que se trata de un tema de mercado. No podemos olvidar que es uno de los pocos grupos que entró a China a hacer cerveza. Es competidora de Heineken, la otra empresa multinacional que se afincó en Uruguay. Compró Budweiser, Corona de Méjico, Presidente República Dominicana. Habría que analizar la situación con el grupo.

Como decían los compañeros, el problema podría responder a la necesidad de realizar el mantenimiento. A veces, las fábricas que trabajan durante todo el año en turnos continuos, cuando se deben realizar los mantenimientos, detienen la producción y reducen la plantilla de personal durante ese tiempo y luego vuelven a trabajar de manera normal. Quizá en este caso no se actúe de la misma manera.

Hay que tener presente que se exporta el 95% de la cebada. Si se consumen entre doce y quince mil toneladas anuales, quiere decir que el 95% de la cebada uruguaya cervecera se exporta. Hay que tener claro que es cebada cervecera. Tuvimos algunas discusiones cuando se trató el engorde del novillo. Hubo que decidir si Uruguay se transformaba hacia la producción de cebada forrajera o cervecera El forrajero uruguayo es muy bueno plantando, al igual que el lechero. La calidad de la cebada es muy buena. En ese momento debieron hacerse ecuaciones para evaluar costos y tratar de mantener al productor manteniendo cebada.

No tengo datos de consumo real. Habría que invitar a la empresa para que nos brinde información. Como ha dicho el presidente, nosotros debemos tratar de buscar alternativas para encontrar las mejores salidas. Sabemos que la empresa ha invertido mucho en Patricia, de Lavalleja, pero no sabemos cuál es el enfoque que está dando en esta oportunidad. Habría que pedirle a la empresa los costos de producción de cebada. Deberíamos hablar con los productores para saber si los números son los reales.

También me gustaría contar con toda la información que la FOEB nos pueda brindar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Reitero la bienvenida.

Para nosotros la negociación y el diálogo siempre son claves, sobre todo, frente a situaciones traumáticas. Difícilmente, un colectivo de trabajadores enfrente una situación más traumática que la de estar parado ante la perspectiva de cierre de la empresa. Todos los diálogos están vinculados con la existencia de trabajo.

Lo que nosotros podemos hacer es construir puentes de negociación. Imagino que no se debe a la falta de voluntad de diálogo por parte de los trabajadores que no se ha encontrado una perspectiva certera en cuanto al tiempo de reingreso o si necesitan golpear alguna puerta para que se reinstalen.

Hay dos temas que se mueven simultáneamente. Uno es el puntual, más urgente, que implica dar garantías de reingreso a los compañeros una vez que son enviados al seguro de desempleo y, el otro, la discusión con la industria. Hay que tener presente que uno está parado con los pies en una rama de actividad que tiene sus determinaciones, que a veces escapan a las posibilidades de visión de una organización social de base en cuanto al desarrollo y perspectivas de la industria.

Me gustaría saber si ustedes han realizado algún trabajo al respecto que nos pueda servir de ayuda. Seguramente tendremos que fundamentar perspectivas de competitividad, viabilidad, resultados, etcétera, y construir escenarios de negociación.

A diferencia de la comisión del Ministerio, que funciona con las tres partes reunidas, esta recibe de manera individual, lo que genera dificultades operativas, porque a veces es necesario reunirse más de una vez con la misma delegación. De acuerdo con el criterio que ya se ha instalado en esta comisión, si fuera necesario, podríamos reunirnos en cualquier ámbito para intentar resolver el problema de los puestos de trabajo. Sabemos que esta dificultad es muy sentida, sobre todo, cuando nos referimos a la actividad industrial. Todos los puestos de trabajo son importantes, pero más cuando aportan valor agregado; en Uruguay hay amplio consenso en cuanto a que ese es un camino para el desarrollo porque, se podrá repartir en función de las posibilidades materiales que existan, pero estas dependen, fundamentalmente, de la producción.

Propongo convocar al sector empresarial. También nos será de mucha ayuda la información que la Federación nos traiga acerca de cómo ven la situación y las perspectivas que se pueden plantear. Estamos abiertos a construir las vías de diálogo que sean necesarias. No tenemos inconvenientes en que la comisión se traslade a cualquier punto de país para dar una mano y contribuir a superar una situación tan traumática. Creo que no hay negociación más difícil de llevar a cabo que cuando hay puestos de trabajo en juego, sobre todo, en el interior. Quienes somos del interior sabemos que eso es así. Siempre es un drama quedarse sin changas, pero en el interior es aún peor.

SEÑORA BOTTINO (Cecilia).- Les agradezco la posibilidad que me han brindado de estar aquí presente junto con la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida, acompañando al Sindicato de Obreros y Empleados de Norteña. Nos reunimos con ellos la semana pasada y compartimos su preocupación.

Como decía el presidente, vaya si esta industria tiene importancia en un otrora Paysandú caracterizado por ser industrial. En estos momentos, en diferentes ámbitos de la industria sanducera estamos enfrentando situaciones complicadas.

En su momento, Norteña, junto con la sociedad sanducera, supo dar lucha para mantener los puestos laborales y para que la fábrica continuara funcionando cuando vino a instalarse la empresa multinacional.

En esta oportunidad estamos acompañando al sindicato. Se trata de un sindicato caracterizado por la seriedad de los planteamientos y por tener una lucha constante dentro del PIT- CNT departamental. Sabemos la seriedad con que este sindicato realiza los planteos. En este momento estamos acompañando a los trabajadores que enfrentan la preocupación por no tener la certeza del mantenimiento de sus fuentes laborales.

Como decía, el departamento de Paysandú en estos momentos se encuentra con una situación que debe llevar a ocuparnos y no solo a preocuparnos, ya que atraviesa una gran problemática con respecto a las fuentes laborales y Norteñano constituye una excepción, lo que tenemos muy presente.

Tal como dijo el presidente de la comisión, lo que podemos hacer los actores políticos es acompañar los procesos que están llevando a cabo los trabajadores y crear puentes de articulación para lo que sea necesario, en este caso, con el Poder Ejecutivo. En ese sentido, nos pusimos a las órdenes del sindicato para acompañarlo en las gestiones que entienda pertinente realizar.

Con respecto a la plantación, los trabajadores me informaron -creo que sería bueno que también lo volcaran en la comisión- sobre el plan de negocios original que tuvo la empresa, el que, por diversas circunstancias -de pronto la empresa puede aclararlas-, no pudo llevarse adelante. Me parece que esas cuestiones podrían ilustrar a la comisión a fin de acompañar este proceso. Por supuesto, nosotros vamos a seguir trabajando con el sindicato para que las fuentes laborales se mantengan, lo cual es nuestro principal objetivo.

SEÑOR PUIG (Luis).- En primer lugar, quiero saludar a los integrantes de la FOEB.

En realidad, los compañeros acaban de realizar varios planteamientos relacionados con la preocupación por las fuentes de trabajo pero, al mismo tiempo, hicieron referencia a una serie de circunstancias que me parece que abren la puerta para tratar de conocer más acerca de la situación de la industria, ya sea en lo que tiene que ver con la producción de cebada en el país, la industrialización y la exportación de la materia prima. Además, sería interesante poder conocer más a fondo las ecuaciones que se están manejando, sobre todo teniendo en cuenta la fusión de los grupos cerveceros en el país, lo que se ha dado a nivel internacional con una concentración muy importante. En realidad, cada poco tiempo tenemos noticias de la absorción que esos grupos cerveceros realizan de emprendimientos nacionales o regionales; esto se da en América o en Europa.

En realidad, me parece que hay varias puntas para ahondar, y debemos empezar por las fuentes de trabajo. Sin duda, creo que es importante que la empresa se plantee que los trabajadores de mantenimiento puedan rotar en el seguro de paro y así realizar un mantenimiento adecuado, considerando que una actividad con turnos rotativos de veinticuatro horas produce un gran desgaste de toda la infraestructura.

Asimismo, me parece que se está discutiendo -o se ha avanzado en ese sentido- sobre todo lo que tiene que ver con el complemento del seguro de paro lo que, seguramente, no se debe a una graciosa concesión de ninguna empresa, sino que es producto del grado de organización de la FOEB y de su incidencia como sindicato organizado. Sin duda, esto habla de determinado grado de diálogo y de negociación; de todos modos, hay un punto que es crucial, y es la seguridad que deben tener los trabajadores en cuanto a que se van a reintegrar a sus puestos de trabajo cuando pase esta situación de excepción. Creo que ese es un punto básico, teniendo en cuenta la incertidumbre de la que hablaban los trabajadores, que es algo por demás comprensible. Sin duda, no saber si dentro de cuatro meses van a tener su puesto de trabajo es algo que no solo afecta a cada compañero en forma individual, sino también al colectivo de los trabajadores. Por lo tanto, me parece que ese es un punto de inflexión, y creo que la empresa, en primer lugar, debería asegurar a los trabajadores el reintegro a sus puestos de trabajo. Sin eso es muy difícil generar un ámbito de negociación y discusión basado en la buena fe de las partes.

Por otro lado, creo que también hay zonas -por lo menos para mí- que están bastante confusas. Me refiero al desarrollo del sector como tal; pienso que debemos tener elementos e información en ese sentido, lo que es difícil obtener en la generalidad de las empresas, y más tratándose de grupos con esta capacidad económica y esta incidencia a nivel internacional. Además, tienen la capacidad de jugar o especular con determinadas situaciones, por lo que me parece imprescindible avanzar en un conocimiento del grupo y de todo el proceso de producción, desde la plantación hasta la industrialización y la exportación de materia prima.

Por lo tanto, creo que son varios los aspectos que debemos tener en cuenta, y esta comisión puede dar una mano en ese sentido.

De todos modos, hay cosas que son básicas, por lo que creo que hay que convocar a la dirección de la empresa, a sus representantes, a los efectos de discutir sobre toda la situación. También deberíamos informarnos acerca del vínculo que puede llegar a tener con el Gobierno, con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con el de Industria, Energía y Minería, ya que muchas veces estas actividades reciben aportes de la sociedad o del Estado para su desarrollo productivo. Por lo tanto, el Estado también debería tener la posibilidad de saber lo que está pasando; por otra parte, es su obligación estar al tanto.

En síntesis, creo que debemos convocar a la empresa y a los referentes del Poder Ejecutivo, y poner a la comisión a disposición de la delegación a fin de avanzar en lo que sea posible.

SEÑOR OLIVERA (Nicolás).- En primer lugar, quiero dar la bienvenida a los trabajadores, algunos de los cuales son vecinos de nuestro departamento, y agradecer al presidente por permitirme hacer uso de la palabra.

En realidad, el espectro político del departamento de Paysandú está muy preocupado por el tema laboral -algunos lo exteriorizamos de una manera y otros de otra-, por la conservación de las fuentes de trabajo, sobre todo, porque esta es una perla más en el collar de situaciones similares que están sucediendo en el departamento, lo que nos preocupa y, obviamente, nos ocupa, por lo menos a quienes estamos en lugares de responsabilidad.

Sin duda, nos alegra saber que esta es una comisión que tiene vocación descentralizadora, ya que nos consta que ha ido al interior y ha estado poniéndole el oído a estas cuestiones. Por lo tanto, saludo ese espíritu, ya que a veces es bravo salir de Montevideo, y no todos tienen esa vocación. En ese sentido, sería realmente formidable -siempre que valga la pena, tal como dijo el presidente- acordar alguna visita a Paysandú para tratar este tema y algunos otros que también nos están acuciando y que podríamos considerar en algún otro momento.

Solo quiero agradecer a la comisión por haberme permitido participar, y saludarla por su vocación descentralizadora.

SEÑOR APESECHE (Roque).- Quisiera hacer referencia a algunos números y a determinadas situaciones.

En el mes de agosto se incluyeron cuarenta y siete compañeros a la plantilla del seguro de paro. Quisiera aclarar que este mes hay menos debido a las licencias, pero a partir de setiembre esa cantidad será mayor; pensamos que serán entre setenta y cinco y setenta y ocho -de ciento cuarenta- los compañeros que estén en esa situación.

El otro tema que nos preocupa y que está sacudiendo al departamento de Paysandú -esto se lo hemos planteado a la empresa AmBev durante todo este tiempo- es el relacionado con el déficit de materia prima.

En realidad, en el año 2003 -esto ya se dijo y algunos conocimos esa situación- esta empresa hizo una inversión muy grande en la parte de cervecería, pero a los tres o cuatro meses la emblemática cervecería Norteña, la de toda la vida, cerró. O sea que esta empresa no tiene un problema de plata. Por supuesto que tiene problemas por todos lados; en definitiva, lo que queremos decir es que quedamos con eso grabado porque la empresa igual no cerró.

También es cierto que mediante la lucha llevada a cabo por organizaciones en todo el departamento logramos mitigar la situación de todos los compañeros que estaban para jubilarse. No hay que olvidar que se lograron prejubilar más de cincuenta trabajadores con cincuenta y cinco años. Así se fue dando todo el proceso, y nos aseguramos que el

resto de los compañeros que quedamos, fuéramos teniendo una rotación en el seguro de paro hasta llegar a una adecuación en el número de la masa de trabajadores que se necesitaba para lo que quedaba del establecimiento destinado solamente a procesadora de cebada malteada.

En esa discusión que se mantuvo en todos los ámbitos, hubo compromisos de la empresa con las organizaciones políticas y sociales y, en definitiva, con el departamento, en cuanto a una inversión.

Todos sabemos que en esa inauguración estuvieron los dos presidentes: Lula y Tabaré Vázquez.

La empresa realizó la inversión comprometida, lo que permitió que obtuviera un porcentaje mayor de producción, pero también tuvo exoneraciones por la maquinaria y por los beneficios que otorga el Estado a aquellas empresas que invierten; pero esa fue una parte.

El otro gran compromiso que había asumido la empresa era el de extender la cantidad de áreas sembradas a fin de asegurar la cantidad de semillas para las dos malterías, pero eso no se produjo. Es más; nosotros ya lo hemos criticado varias veces. La empresa aplicó una política en detrimento de los productores, los que se terminaron yendo u optando por otros cereales, por otros granos. Todos sabemos bien que el productor trabaja por necesidad, y quiere sus resultados. La empresa AmBev cambió la política que venía aplicando con los productores por el sembrado para la producción, y eso generó un *shock* en el agricultor.

Hoy llegó al colmo y tuvo que reaccionar de alguna forma, porque había prometido llegar a las 120.000 hectáreas pero, producto de esa mala o errónea política, este año iba a llegar a 60.000 o 70.000 hectáreas. Sin embargo, en plena cosecha de plantación, el resultado eran 27.000 hectáreas. Estas cifras son producto de su falta de capacidad para recuperar los productores perdidos luego de su mala gestión. Hicieron varias gestiones, se llevaron adelante algunos cambios, y se logró que llegaran a plantar 47.000 hectáreas, pero eso no alcanza; el año que viene va a estar otra vez en déficit.

La traída de materia prima de Argentina no haría grandes diferencias por los cambios, por la situación que se está dando. Nos preguntamos hasta cuándo puede durar esto y qué respaldo tendrían las plantas industrializadoras para disponer de la materia prima nacional. Entendemos que haciendo una buena política, invirtiendo, pagándole al productor y negociando con él determinadas condiciones, se puede volver atrás; además, eso le estaría dando al país otra generación de trabajadores, porque se empieza a movilizar otra cantidad de actores en esa industria. Ese era el compromiso que asumía AmBev en aquel momento y en aquella situación, y entendemos que es un gran debe que tiene con la sociedad.

Otro aspecto que queríamos resaltar es el del mantenimiento. La empresa ya tiene un presupuesto de US$ 481.000 para invertir en la reparación de maquinarias. Algunas máquinas que estaban paradas de años anteriores las va a poner en funcionamiento como es el caso del espectro de frío. La empresa nos dio todo el detalle de lo que se va a hacer, y nos parece que es bueno, pero eso no determina ni condiciona lo que se ha estado hablando acá, y que es lo que nosotros perseguimos: ese famoso o gran tema de fondo, que es el reintegro.

SEÑOR ORNISICH (Lucas).- Con respecto a los compañeros que fueron enviados al seguro de paro, hay nueve de la empresa y veintitrés de la empresa tercerizada, afiliados al gremio.

Lo que pedimos a la empresa fue que enviara a compañeros agremiados y no agremiados, y nos respondieron que ellos se reservaban el derecho de enviar al seguro de paro a quienes ellos querían y nos lo iban a decir si querían. Eso llevó a un conflicto y no pudimos hacer nada. Nos enviaron a nosotros y no mandaron a ninguno de ellos.

Les dijimos que íbamos a ir a seguro de paro por sorteo o que iría algún compañero que no le afectara tanto como a otros que son cabeza de familia y no tuvieran otro ingreso. Nos dijeron que no, que ellos iban a hacer la lista. Nos dieron la lista y vimos que había tres compañeros de la comisión, otros dos compañeros de la comisión que tenían que salir de licencia, y los demás compañeros eran todos afiliados. Vimos que era un ataque directo al gremio, muy agresivo, porque estaba incluido el presidente, el vicepresidente, el secretario; todos marchaban al seguro de paro; no quedaba nadie. Entonces, hicimos una reunión, hicimos un sorteo -inclusive, salieron sorteados compañeros de la comisión; fue muy democrático- y presentamos la lista. Como vieron que la situación venía complicada, aceptaron el sorteo y la lista.

Lo que queremos decir es que ha habido una agresión sindical muy grande, de hacernos reproches y de querer dividir el gremio.

El gerente, después de llevar la lista que no aceptamos, salió por la planta a hablar con cada uno de los compañeros. Sabemos que cuando un gerente sale a hablar con los compañeros, va y les dice lo que quiere que los compañeros escuchen, creando un conflicto interno. Eso llevó a que hiciéramos otra reunión, y llegamos a decidir que si no aceptaban la lista que habíamos presentado, íbamos a tomar la planta. Entonces, accedieron a llevar la lista y quedamos ahí.

Queríamos transmitirles esa inquietud porque en el mes de setiembre también se va a parar el 100% de la producción, y viendo como viene presentándose la empresa, separada del sindicato, vamos a tener otro conflicto. La empresa hace mucho tiempo que tenía actitudes antisindicales, pero en este momento fue muy tajante y demasiado alevosa.

SEÑOR ZELKO (Ernest).- Estamos de acuerdo con los análisis que han hecho los señores diputados que hicieron uso de la palabra.

Para nosotros el criterio fundamental es mantener los puestos de trabajo. Por otra parte, como federación de la bebida tenemos una historia -como tienen muchísimos sindicatos- de reestructuras y de volver a discutir reestructuras, pero lo que no queremos es una política de hechos consumados, o sea, llegar un viernes y enterarnos que el lunes se van. La empresa tiene todo el derecho en aplicar las políticas que entienda están dentro de su competencia, pero le exigimos que sea honesta con los trabajadores, con el sindicato y, obviamente, con el Estado y que plantee cuáles son sus plantes futuros

De esta forma, veremos cómo nos podemos acomodar o no; en qué situación nos paramos. No va a ser la primera reestructura que encaremos en nuestra vida; ojalá que eso no pase y que podamos tener un futuro de trabajo.

Sabemos que son monstruos grandes y pisan fuerte; ellos ponen US$ 500.000 hoy y mañana te bajaron la cortina. Es así. Ya el Diputado Placeres dijo el nivel mundial que tienen.

Nos parece que el aporte de la comisión y la convocatoria a la empresa es un elemento fundamental.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Primero vamos a convocar a la empresa; probablemente también invitemos a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Industria, Energía y Minería.

Nos han llegado muchos temas desde Paysandú como, por ejemplo, el de La Aldea de la Bondad, de Azucarlito; sabemos que este departamento tiene una historia muy fuerte en cuanto a diálogo social y a actores sociales representativos que pueden contribuir.

Por tanto, vamos a agendar una visita a Paysandú una vez que analicemos las respuestas que nos dé la empresa. Todos los materiales que deseen acerca a la comisión serán bienvenidos. Sabido es que la comisión no tiene posibilidad de tomar decisiones, pero puede ayudar a construir puentes para una salida.

Les agradecemos su presencia en el día de hoy.

(Se retira de sala la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida, FOEB)

——Léase una minuta de comunicación.

(Se lee:)

"La Cámara de Representantes solicita al Poder Ejecutivo el envío al Parlamento, en el ejercicio de la correspondiente iniciativa, de un proyecto de ley a los efectos de conceder un seguro por desempleo especial a los trabajadores de la empresa Terminales Graneleras Uruguayas del Puerto de Fray Bentos, a partir del 1º de julio de 2015".

—Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

——Seis por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se propone como miembro informante al señor Diputado Puig.

(Se vota)

——Cinco en seis: AFIRMATIVA.

(Ingresa a sala una delegación integrada por representantes de la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines -Foica- y del sindicato de trabajadores del Frigorífico Carrasco)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a los señores Esteban Barquin, Martín Cardozo, Fernando Manera, Johao Perera y Esteban Raguso, representantes de la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines, y del sindicato de trabajadores del Frigorífico Carrasco.

SEÑOR BARQUIN (Esteban).- Agradecemos la posibilidad de informar a esta Comisión sobre el conflicto que estamos teniendo con el grupo Minerva Foods, que hace aproximadamente un año adquirió la empresa Frigorífico Carrasco y que hace varios años es propietaria del Frigorífico Pul, en Melo.

Por diversas circunstancias, entre ellas la negociación de un convenio colectivo bipartito, se llegó a un conflicto que, aparentemente, está en vísperas de solución. Desde que ese grupo brasileño compró el Frigorífico Carrasco, los integrantes de la Federación sabíamos que era solo cuestión de tiempo -algún período de baja actividad o de conflicto con el sindicato- para que tratara de aplicar las mismas recetas que intentó aplicar en el Frigorífico Pul, donde ya tuvimos un conflicto bastante grande en el año 2011, con una ocupación de once días en la planta. La empresa perdió juicios por despido de dirigentes sindicales y fue sancionada con una multa bastante importante por parte del Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social por represión sindical. Si bien hoy día, después de paliar toda esa situación, tenemos un gremio fuerte con una relación bastante saneada con la empresa, cuando compró el Frigorífico Carrasco, sabíamos que tratarían de aplicar las mismas recetas, y así fue. Esto termina detonando con un intento de rebaja salarial. El sindicato tiene un convenio colectivo trancado, en negociación, pero mantiene en vigencia el anterior; sin embargo, hay un intento explícito de reestructura. Pretendieron cambiar las reglas de juego y pasar de dos turnos de trabajo a uno reforzado, tratando de dibujar que el salario en el sistema de productividad se seguiría repartiendo de la misma manera, cuando por el sistema que tienen los trabajadores en el destajo les significaría individualmente una rebaja salarial. Esto, sumado a la sanción que por este conflicto tuvo el compañero Martín Cardozo, terminó desencadenando una paralización por cinco días y, luego, nueve días de bloqueo a la planta. El viernes pasado, los trabajadores resolvimos levantar el bloqueo, antes de que la jueza resolviera el amparo, para uno u otro lado, pero nos mantuvimos en conflicto.

En el día de ayer, tuvimos otra instancia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde el Ministerio hizo una propuesta bastante integral de cómo salir de esto y las partes entendimos que era buena y viable. La sanción del compañero Martín Cardozo fue cumplida de hecho, entre los días de paralización y el bloqueo; la cumplieron él y los seiscientos trabajadores. La reestructura de los turnos no se llevaría a cabo; se reingresaría a trabajar con un solo turno, pero con la cantidad de personal que tenía habitualmente el turno individual, y al reintegro de la gente que está de licencia, saldría otro grupo de licencia para equilibrar.

Pero, además de todo esto, surgió otro problema: en el medio del conflicto la empresa despidió a dos trabajadores que ya tenían bastante tiempo allí por una finalización de contrato a término. En la industria tenemos un período para la efectividad de noventa jornales, pero la empresa tiene esa modalidad de contrato a término -nosotros no lo sabíamos- y estos trabajadores, que cumplieron el contrato el 31 de julio, justo cuando estábamos en medio del bloqueo, fueron despedidos. El acuerdo al que arribamos es que estos trabajadores fueran a seguro por desempleo por dos meses, desde el 1º de agosto hasta el 30 de setiembre, con un reintegro efectivo y definitivo el 1º de octubre.

O sea, esta sería la salida; la sanción se cumplió, el reintegro del compañero iría por ese lado, pero tuvimos un problema en cuanto a cómo reintegrarnos al trabajo. Nosotros tenemos la pretensión de que los trabajadores se reintegren todos juntos. La empresa planteó el reintegro del sector de desosado luego de treinta y seis horas de firmar el acuerdo, por un tema de producción, lo que se hubiese podido llevar a cabo el día de mañana, miércoles, pero no estaba en posición de asegurar qué día se reintegraría el sector de la faena; podía ser el jueves, el viernes o el lunes, no nos decía fecha. Y nosotros entendimos que, como máximo, podíamos flexibilizarnos en que un día se reintegrara el sector de desosado y al siguiente el de la faena. Por lo tanto, dejamos constancia en dos actas de que aceptábamos la propuesta del Ministerio para la salida del conflicto pero no levantábamos la medida hasta que no tuviéramos la información de cuándo se iban a reintegrar todos los compañeros. Eso llevó a que los compañeros del sindicato del Frigorífico Pul, que están tomando medidas acompañando a los trabajadores del Frigorífico Carrasco -porque es la misma empresa-, estén trabajando a reglamento. Dejamos constancia de que van a mantener el trabajo a reglamento hasta que tengamos la fecha de reintegro y firmemos el acuerdo definitivo

Tenemos que decir que los trabajadores estamos a la orden y mientras no se confirme la fecha de reintegro de la faena, el conflicto se mantiene en todos los términos.

En otro orden de cosas, la empresa también planteó la posibilidad de acordar ya un período de negociación del convenio colectivo. El sindicato del Frigorífico Carrasco va a tener elecciones de dirección el lunes 17 e inmediatamente después de que asuman las nuevas autoridades se levantaría la medida de no faena de ovinos, que está dispuesta desde el 30 de abril, y se comenzaría la negociación del convenio colectivo bipartito. La empresa pretendía poner diez días para negociar el convenio, con diez días de prórroga. Nosotros entendimos que no era prudente, que teníamos que esperar a que se realizaran las elecciones y acordar después, porque la dirección anterior estuvo durante ocho meses negociando este convenio y eso derivó en el conflicto en que estamos hoy. Consideramos que lo que no pudieron negociar en ocho meses difícilmente puedan negociarlo en diez días, teniendo en cuenta las asperezas que hay que limar con todo lo que pasó.

Tenemos claro que esta salida no va a ser fácil, porque conocemos la empresa y porque sabemos que la dirección de Minerva Uruguay está compuesta por las mismas personas que tenía la gerencia de Pul en 2011, cuando tuvimos el conflicto, y que al día de hoy no han aparecido en el conflicto directamente. Tenemos claro que hasta que no pase eso va a ser difícil que se resuelva esta situación.

Entendemos que esta gente viene por una reestructura en el Frigorífico Carrasco. Por lo tanto, vamos a tratar de salir de esta situación; después se viene otra etapa que no va a ser menos difícil.

SEÑOR PERERA (Johao).- Firmamos dos actas porque la empresa no quiso firmar el acta en que el Ministerio hizo la propuesta y nosotros, como trabajadores, hicimos una contrapropuesta. La empresa no quiso firmar un acta en que estuvieran las dos propuestas contempladas y, por eso, tuvimos que hacer dos. Ahora les puedo dejar el acta que firmamos con la propuesta del Ministerio y de los trabajadores; me comprometo a conseguir la que contiene la propuesta del Ministerio y de la empresa, para hacérselas llegar lo más pronto posible.

SEÑOR PRESIDENTE.- Estamos ante dos temas. Uno tiene que ver con un conflicto que está cerca de resolverse. De todos modos, no parece sensato que no se pueda incorporar en la mesa de negociación la fecha del reintegro de un sector tan importante como faena. Cualquiera sabe que colocar una incertidumbre de esas características termina siendo una forma expresa de no generar posibilidades de acuerdo. No me imagino un centro de trabajo en el que se diga: "Entrarán los albañiles, los carpinteros. ¿Cuándo? No se sabe". Vaya uno a explicar en una asamblea que hay una fecha concreta para el ingreso de un sector y para otro no. Podría entenderse que hubiera fechas distintas; después, se vería cómo resolver el retraso para empezar las tareas provocado por razones ajenas a los trabajadores, ya fuera del conflicto. Está claro que cuando se tensa la piola, se tensa de ambos lados, que cuando se aprieta la tuerca de un lado, se aprieta del otro también y, a veces, se generan rispideces que terminan haciendo cosas que, a primera vista, parecen secundarias. De hecho, parece mucho más importante como componente del acuerdo el debate que se dio acerca de la reorganización de la actividad, que generaba una pérdida salarial importante para todo el mundo y que está resuelto. Una cosa que parece básica de la negociación colectiva es no innovar hasta que se llegue a un nuevo acuerdo. Lo mismo se puede decir sobre contemplar los puestos de trabajo de trabajadores contratados de determinada forma haciendo que pasen a una forma distinta de contratación que dé más garantías. De hecho, en el conflicto aparecen componentes más irritantes -ni qué hablar de la sanción al delegado sindical- que la cuestión de qué día se reincorpora faena, porque es evidente que sin faena, no hay frigorífico. Está claro que la dificultad no es porque la empresa ha planteado que se hace cargo de los días que demore la faena en reintegrarse; si no, no

tendríamos dificultad en que se reintegre dentro de quince días. Lo otro es un problema un poco más complejo. Me ha tocado conocer varios frigoríficos y, en general, la mayoría tiene una negociación por frigorífico, que es la que marca el salario. La rama termina no siendo la negociación que regula; entonces, en este caso, la negociación por empresa tiene un valor enorme porque si uno mira los laudos del convenio colectivo, la distancia con lo que se puede negociar después a nivel de frigoríficos es muy importante. Nos pasó con los compañeros del frigorífico de Colonia, del Frigorífico San José, del Pul y de Durazno. Se trata de sectores que toda la vida tuvieron una tendencia a hacer una negociación que tiene más que ver con la producción. El problema es que no está suficientemente regulado y aparecen circunstancias como esta: unilateralmente te cambio las reglas de la producción, te cambio el salario y te genero un problema de armas tomar. Esto es difícil de regular para cualquier rama de actividad. Esto existe, está ahí, es una forma de negociación concreta pero después regularlo para que no sea un instrumento de precarización del trabajo es muy difícil, como también lo es generar un criterio básico de condiciones que tienen que estar. Uno imagina que una base es que se acuerde una forma de producción y determinado precio que no se puede cambiar unilateralmente. Esta es una regla de oro para la negociación colectiva: se hace un convenio interno y se establece un precio tal que luego no puede cambiarse unilateralmente porque está claro que se genera una modificación de la regla de juego que después hace imposible sostener la negociación. Esto también tiene que ver con el plazo de los diez días y con cómo se incorporan criterios en la negociación que hagan más clara las reglas de juego, porque después es muy difícil para el trabajador explicar algo en las asambleas en cuanto a los precios, si es que es tan flexible la negociación del otro lado.

Nosotros podemos convocar a la empresa, porque al Ministerio ya lo hemos convocado. A veces la propia convocatoria ayuda a que se revierta esta actitud, que no parece sensata, de no determinar en la negociación el plazo de regreso a la faena. Ello genera un conflicto que le hace mal a esta rama de actividad. También podemos ayudar en el sentido de analizar que los criterios que se planteen en la negociación sean lo suficientemente rigurosos para que la negociación no esté en el aire, pendiente de que cualquier cambio genere cambios en las condiciones de trabajo, lo que derivaría en un nuevo conflicto dentro de un mes. Es tan importante cómo salir de un conflicto como sus resultados. Si uno sale buscando revancha, a los quince días se busca lo mínimo para estar nuevamente en un problema como este, y ningún trabajador quiere hacer huelga porque sí; esto no tiene nada que ver con la tradición del movimiento sindical.

Por último, tenemos antecedentes que han sido complicados desde el punto de vista del relacionamiento sindical. De pronto en el pasado hubo alguna problemática y ahora se quiere aprovechar esta circunstancia, lo que generaría problemas mayores.

Las Comisiones tienen una peculiaridad: no pueden resolver, acá no podemos votar para que suceda tal o cual cosa. Sin embargo, podemos generar ámbitos de negociación que expresen dónde están los problemas. Estoy seguro de que la mayoría de los vecinos no tiene claro que el conflicto está atado a que la empresa no pone una fecha para comenzar la faena, cuando es un elemento básico. El viernes la cuestión estaba más distante, pues había problemas en todas las líneas, sobre todo por el cambio de las reglas de juego, de los convenios acordados, que parece ser un tema básico.

Por otra parte, quiero hacer una referencia. A veces se acusa al movimiento sindical de estar en contra de acuerdos de producción. En lo que se está en contra es en que los acuerdos de producción precaricen el trabajo. Una vez se votó en contra de un acuerdo de producción porque un jefe de cuadrilla se llevaba todo y dejaba a los trabajadores colgados. Muchas veces los acuerdos se generan de tal forma que terminan siendo una precarización del trabajo porque, por ejemplo, se cobra por debajo del laudo, etcétera. En

esta rama de actividad existe una historia extensa que, a veces, tiene esa característica tan complicada de que el acuerdo de producción sea igual al no respeto de las medidas de seguridad y se admite solamente el componente de tracción a sangre.

Yo provengo de una rama de actividad que históricamente ha tenido esa característica de complejidad. Con la Federación de la Carne somos como primos hermanos, porque también tienen una característica que es complicada. En ese sentido, debemos ayudar a que se entienda que no hay una actitud dogmática por parte del movimiento obrero de no sentarse a negociar sino de pretender tener garantías en la negociación. Este es un caso claro. Una modificación en las reglas de juego que lleva a un descenso salarial muy importante no puede ser tomada unilateralmente. Jurídicamente se puede hacer despidos indirectos pero, ¿quién va a reivindicar a los trabajadores que fueron despedidos porque les cambiaron las reglas de juego? Es insólito; a esto llega un conflicto de estas dimensiones.

Vamos a ayudar en lo que se pueda. Nos alegra que se haya avanzado. Debemos trabajar en lo que queda por resolver y echar una mano tanto en los ámbitos formales como informales.

SEÑOR RAGUSO (Esteban).- Soy directivo de la Federación de la Carne.

Quiero señalar algo que en la directiva de la Federación venimos viendo hace un tiempo. Este tipo de conflicto se viene dando con las empresas extranjeras; no pasa así con los patrones uruguayos. Si bien hemos tenido conflictos con patrones uruguayos, no fueron a esta escala. Esto lo hemos vivido hace unos años con el Grupo Marfrig, y ahora con el Frigorífico Minerva. En PUL pasó lo mismo porque despidieron al presidente del sindicato por faltar el respeto al gerente de recursos humanos. Acá utilizaron el mismo argumento para suspender al compañero. Además de tener que bloquear la puerta de acceso, tuvieron que ocupar el Frigorífico PUL en el año 2011 para poder reivindicar sus derechos. En este caso pasó lo mismo. Hemos tenido problemas con otros frigoríficos porque es como todo, es un conflicto de intereses donde la patronal pone su punto de vista y también nosotros. Como se decía, a veces se crean fricciones pero no a este punto.

Nos llamó mucho la atención porque estas empresas extranjeras que están comprando frigoríficos vienen con una política que atenta totalmente contra el movimiento sindical.

SEÑOR CARDOZO (Martín).- Soy delegado del sindicato de obreros del Frigorífico Carrasco.

Como bien dijo el compañero Esteban Raguso, la problemática que vemos ahora en la empresa, además de la política que adoptó el Frigorífico Minerva en cuanto a la persecución sindical, es la derivación de los problemas. Siempre que tuvimos un problema dentro de la empresa, si el gerente de recursos humanos no lo podía solucionar, terminábamos hablando con el dueño. Ahora, en cambio, si hay un problema, lo van derivando al directorio y este a otro; así se van pasando la pelota unos a otros. Los trabajadores tenemos claro que cada cambio de reestructura ya sea de formas de trabajo o de puestos, debe pasar por una negociación. Ellos no utilizan la negociación sino que quieren imponer. Y la problemática que ahora se está instalando es con las empresas brasileras. A veces no sabemos con quién hablar y ello crea incertidumbre en la gente ya que, como sucedió en el sector playa de faena, un día que habíamos ido a trabajar nos habían cambiado el ritmo del trabajo. Esto para nosotros es una rebaja salarial, porque nosotros no cobramos por hora sino por animal, entonces, al bajarnos el tiempo de trabajo, nos hacen una rebaja indirecta del salario. Este fue uno de los problemas que

desató el primer conflicto que tuvimos que llevó a la renuncia de la comisión directiva. Creemos que en ese sentido la empresa está tomando partida porque nosotros no tenemos comisión directiva y quienes estamos "dando la cara" -entre comillas- somos los delegados activos que quedamos.

En esa transición que tenemos ahora -pues las elecciones fueron pactadas para el 17 de agosto- la empresa ha querido tomar partido, y creo que ello fue lo que llevó a este conflicto, pues el sector de desosado de un día para el otro apareció con una lista de trabajadores que se iban de licencia sin previo acuerdo ni aviso, para cambiar la línea de trabajo. Mi compañero Fernando Manera puede contar mejor cómo es el sistema de trabajo del desosado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nosotros vamos a convocar a la empresa y ojalá que cuando la convoquemos nos diga que está todo encaminado en este conflicto así como la negociación colectiva. De lo contrario, trataremos de reforzar algún mecanismo de diálogo social para encontrar soluciones.

Estas puertas están abiertas para cuando nos precisen los compañeros.

Agradecemos vuestra presencia.

(Se retira de Sala el Foica y el Sindicato del Frigorífico Carrasco)

——No habiendo más asuntos para considerar, se levanta la reunión.

≠